

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Skripsi**

**Oleh :  
Abdul Hakim Hamzah**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2018**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BUKIT ASAM (PERSERO) TBK. UNIT PELABUHAN TARAHAH**

**Oleh**

**Abdul Hakim Hamzah**

PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan merupakan perusahaan yang bergerak di industri pertambangan dan salah satu pemasok batubara terbaik di Indonesia. Masalah yang akan dibahas pada penelitian ini berdasarkan data yang diperoleh dari PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan adalah tidak tercapainya target dan realisasi yang ditetapkan oleh perusahaan dan juga masih tingginya angka *turnover*. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kepuasan dan kinerja PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan belum sesuai dengan target dan tujuan yang ingin dicapai.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 177 orang karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran bagi pihak PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan adalah melakukan upaya lebih pada penguatan komitmen, lebih mambangun kepuasan kerja karyawan terutama pada kebijakan promosi dan melakukan penilaian kinerja secara berkala agar kinerja terus terjaga.

**Kata kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.**

## **ABSTRACT**

### ***THE EFFECT OF WORK SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT TO EMPLOYEE PERFORMANCE OF PT BUKIT ASAM (PERSERO) TBK. TARAHAH PORT UNIT***

***By***

**Abdul Hakim Hamzah**

*PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Tarahan Port Unit is a company engaged in the mining industry and one of the best coal suppliers in Indonesia. The problem that will be discussed in this study is based on data obtained from PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Tarahan Port Unit is not achieving the target and the realization set by the company and also the high turnover rate. This indicates that the satisfaction and performance of PT Bukit Asam (Persero) Tarahan Port Unit is not in accordance with the targets and objectives to be achieved.*

*This study aims to determine the effect of job satisfaction and organizational commitment on employee performance. Data collection method in this study is using a questionnaire. The sample used in this study amounted to 177 employees of PT Bukit Asam (Persero) Tarahan Port Unit*

*The results of this study indicate that job satisfaction and organizational commitment have a positive and significant effect on employee performance. Advice for PT Bukit Asam (Persero) Tbk. The Tarahan Port Unit is making more efforts to strengthen commitments, building more employee job satisfaction, especially on promotion policies and periodic performance appraisals so that performance is maintained.*

***Keywords : Job Satisfaction, Organizational Commitment, Employee Performance.***

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

Oleh

**ABDUL HAKIM HAMZAH**

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar  
**SARJANA EKONOMI**

Pada

Jurusan Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2018**

Judul Skripsi : **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN  
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN**

Nama Mahasiswa : Abdul Hakim Hamzah

NPM : 1411011001

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis



Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Ribhan, S.E., M.Si.  
NIP 19680708 200212 1 003

Mirwan Karim, S.E., M.M.  
NIP 19590308 198503 1 001

2. **Ketua Jurusan Manajemen**

Dr. Rr. Erlina, S.E., M.Si.  
NIP 19620822 198703 2 002

**MENGESAHKAN**

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. Ribhan, S.E., M.Si.**

Sekretaris : **Mirwan Karim, S.E., M.M.**

Penguji Utama : **Yuningsih, S.E., M.M.**



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
**Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si.**  
NIP 19610904 198703 1 011

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **28 Agustus 2018**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Abdul Hakim Hamzah  
Npm : 1411011001  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Hasil Penelitian / Skripsi serta Sumber Informasi / Data adalah benar merupakan hasil karya sendiri dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun. sumber data dan informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari peneliti lain telah disebutkan di dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir Hasil Penelitian / Skripsi ini.
2. Menyerahkan sepenuhnya hasil penelitian saya dalam bentuk *hardcopy* dan *softcopy* skripsi untuk di publikasikan ke media cetak ataupun elektronika kepada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Tidak akan menuntut / meminta ganti rugi dalam bentuk apapun atas segala sesuatu yang dilakukan oleh Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung terhadap Hasil Penelitian / Skripsi ini.
4. Apabila ternyata dikemudian hari penelitian skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib yang berlaku di Universitas Lampung.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, untuk dapat di pergunakan sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung, 10 Agustus 2018

Yang membuat pernyataan



Abdul Hakim Hamzah

NPM. 1411011001

## **RIWAYAT HIDUP**

Peneliti dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 22 Desember 1996, Sebagai anak kedua dari dua bersaudara, dari pasangan Bapak Ardhi Umami Puspawijaya dan Ibu Lies Maria Hamzah.

Pendidikan Taman Kanak-kanak (TK) Mini Pak Kasur , diselesaikan tahun 2002, Sekolah Dasar Sumbangsih Jakarta Selatan, diselesaikan pada tahun 2008, Sekolah Menengah Pertama Islam Al Azhar 1 Pusat Jakarta Selatan, diselesaikan pada tahun 2011, dan Sekolah Menengah Atas Islam Al Azhar 2 Pejaten Jakarta Selatan, diselesaikan pada tahun 2014. Tahun 2014, peneliti melanjutkan pendidikannya sebagai mahasiswa S1 Manajemen, Program Studi Manajemen. Peneliti mengikuti program pengabdian kepada masyarakat yaitu Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kampung Rengas, Kecamatan Bekri, Kabupaten Lampung Tengah selama 40 hari.

## MOTTO

*Dan janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah melainkan orang-orang yang kufur (terhadap karunia Allah).*

*(Q.S. YUSUF: 87)*

*Lakukanlah sekarang. Terkadang “nanti” bisa jadi “tak pernah”*

*(ABDUL HAKIM HAMZAH)*

## **PERSEMBAHAN**

Alhamdulillahirobbil'alamin puji syukur kepada **Allah SWT** karena atas izin-nya

Terselesaikan karya tulis ilmiah ini. Karya ini saya persembahkan kepada:

**BAPAK ARDHI UMAMI PUSPAWIJAYA DAN IBU LIES MARIA HAMZAH**

**KAKAK M. RUSYIDI PUSPAWIJAYA**

Teruntuk kedua orang tua ku, terima kasih karena telah merawatku dan membesarkanku dari kecil hingga sekarang dengan penuh kasih sayang. Terima kasih telah menjadi orang tua yang selalu berusaha mewujudkan keinginan putramu ini. Terima kasih atas segala bentuk pembelajaran hidup yang selalu kalian berikan.

Teruntuk kakakku, terima kasih kamu selalu menjadi orang yang selalu memberikan dukungan, perhatian dan canda tawa nya kepada penulis. Terima kasih telah banyak membantu hidupku. Terima kasih telah menjadikanku seorang yang paling beruntung di dunia ini karena memiliki kakak seperti anda.

## SANWACANA

Bismillahirrohmaanirrohmim,

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul:

**“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”**. Skripsi ini adalah salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan dan memperoleh gelar sarjana ekonomi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Dalam penelitian skripsi ini, peneliti memperoleh bantuan, dukungan, bimbingan serta petunjuk dari semua pihak, maka dalam kesempatan ini, peneliti ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Satria Bangsawan, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. R.R. Erlina, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
3. Ibu Yuningsih, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung, selaku Pembimbing Akademik saya saat ini.
4. Bapak Dr. Ribhan, S.E., M.Si., dan Bapak Mirwan Karim, S.E.,M.M., selaku Dosen Pembimbing I dan II yang telah memberikan bimbingan, saran, motivasi dan mengajarkan bagaimana cara menyelesaikan penelitian dengan benar.
5. Ibu Yuningsih, S.E., M.Si., M.M selaku Penguji Utama dalam ujian skripsi yang telah memberikan masukan dan saran untuk memperbaiki penelitian ini dengan benar, sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.

6. Bapak Syatibi, S.E, (Alm) selaku Pembimbing Akademik saya
7. Seluruh Dosen Pengajar dan Staf Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Bapak dan Ibu Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis universitas lampung yang telah membantu peneliti dalam segala proses administrasi.
8. Kedua orang tuaku tercinta Bapak Ardhi Umami Puspawijaya dan Ibu Lies Maria Hamzah atas dukungan, kasih sayang, pengorbanan, perhatian, cinta kasih, dan doa yang telah diberikan demi kesuksesan peneliti semoga kelak di kemudian hari putrimu ini dapat membahagiakan dan menjadi kebanggaan kalian. Kalian Istimewa.
9. Kakakku tercinta M. Rusyidi atas dukungan, kasih sayang, perhatian, cinta kasih, dan doa yang telah diberikan demi kesuksesan peneliti.
10. Sahabat terbaikku di kampus Adhitya, Aldyno, Anjung, Asep, Belinda, Fajri, Fahri, Irfan, Machrus Ali, Mardatila, Merinda, Naim, Nasa, Nico, Rahmad Fajar, Rendy, Rivan, Thendy, Widya dan Yossi terimakasih telah memberikan bantuan, dukungan, suka cita, menjadi tempat berkeluh kesah serta menjadi penyemangat dan sahabat terbaik sepanjang perkuliahan ini hingga selamanya semoga kita semua menjadi orang yang sukses dan tetap menjaga silaturahmi.
11. Sahabat - sahabat seperjuangan dari SMA, Reza Fadill dan Nadhil Rafdillah terimakasih atas semua bantuan, dukungan, suka cita, doa dan kasih sayang, kalian semua penyemangatkku seperti keluargaku sendiri, semoga kita semua menjadi orang yang sukses dan selalu menjaga silaturahmi.
12. Teman – teman bimbingan dan seminarku Agi Utama, Farrah Adhetya, Fadhillah, Maryani, Ofa, Dian dan lainnya terimakasih atas bantuan, saran, kebersamaan dalam mengerjakan skripsi ini dari awal hingga akhir.
13. Teman – teman Angkatan 2014 ganjil dan genap terimakasih atas bantuan, saran, kebersamaan dalam menghadapi perkuliahan
14. Terimakasih untuk Almamater Tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
15. Semua pihak yang telah membantu, memberikan motivasi serta doa kepada peneliti yang tidak dapat disampaikan satu persatu saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari dari kesempurnaan, akan tetapi sedikit harapan semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua. Aminn YaaRabbal'aalaminn...

Bandar Lampung, 9 Agustus 2018

Peneliti

Abdul Hakim Hamzah

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>i</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Rumusan Masalah Penelitian .....	11
C. Tujuan Penelitian .....	12
D. Manfaat Penelitian .....	12
1. Bagi penulis .....	12
2. Bagi akademisi .....	12
3. Bagi pihak lain .....	12
<b>II. KAJIAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS..</b>	<b>13</b>
A. Kepuasan Kerja .....	13
1. Teori Kepuasan Kerja.....	14
2. Jenis - Jenis Kepuasan Kerja.....	16
3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja.....	17
B. Komitmen Organisasi.....	18
C. Kinerja.....	20
1. Pendekatan Untuk Mengukur Kinerja.....	21
2. Indikator Kinerja .....	23
D. Penelitian Terdahulu .....	23
E. Rerangka Pemikiran .....	24
F. Hipotesis.....	25
<b>III. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>26</b>
A. Jenis Penelitian.....	26
B. Jenis dan Sumber Data .....	26
1. Data Primer .....	27
2. Data Sekunder .....	27
C. Metode Pengumpulan Data .....	28
1. Kuesioner (Angket) .....	28

2. Studi Kepustakaan.....	28
D. Populasi dan Sampel .....	29
E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	30
F. Uji Instrumen Penelitian .....	31
1. Uji Validitas .....	31
2. Uji Reliabilitas.....	32
3. Uji Normalitas .....	32
G. Metode Analisis .....	33
1. Deskripsi Hasil Survei.....	33
2. Analisis Kuantitatif .....	33
H. Pengujian Hipotesis.....	34
1. Uji t (parsial) .....	34
<b>IV. HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>36</b>
A. Hasil Distribusi Kuesioner .....	36
B. Karakteristik Responden .....	37
1. Jenis Kelamin .....	37
2. Usia.....	37
3. Tingkat Pendidikan .....	38
4. Masa Kerja .....	39
C. Uji Validitas, Reliabilitas, dan Normalitas .....	39
1. Uji Validitas .....	39
2. Uji Reliabilitas.....	41
3. Uji Normalitas .....	44
D. Deskripsi Hasil Penelitian .....	45
1. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Kepuasan Kerja(X1).....	45
2. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Komitmen (X2).....	50
3. Deskripsi Pernyataan Responden Variabel Kinerja (Y).....	52
E. Analisis Kuantitatif .....	54
F. Uji Hipotesis .....	55
1. Uji t untuk Hipotesis I.....	57
2. Uji t untuk Hipotesis II.....	57
G. Pembahasan.....	58
1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan.....	58
2. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan. ....	59
<b>V. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>61</b>
A. Kesimpulan .....	61
B. Saran.....	61
C. Keterbatasan Penelitian .....	62

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1. Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan pada PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan Tahun 2016-2017.....	4
Tabel 2. Jumlah Absensi Karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan Tahun 2016 – 2017.....	6
Tabel 3. Turnover Karyawan pada PT Bukit Asam (Persero) Tbk. . Unit Pelabuhan Tarahan Tahun 2016 - 2017 .....	7
Tabel 4. Rencana dan Realisasi Penerimaan Batu Bara PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan Tahun 2016 – 2017 .....	9
Tabel 5. Rencana dan Realisasi Penjualan Batubara PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan Tahun 2016 – 2017 .....	10
Tabel 6. Penelitian Terdahulu .....	24
Tabel 7. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	30
Tabel 8. Distribusi Kuesioner Penelitian .....	36
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	37
Tabel 10. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	37
Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	38
Tabel 12. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	39
Tabel 13. Hasil Uji Validitas KMO-MSA untuk Variabel Kepuasan Kerja, Komitmen dan Kinerja Karyawan .....	40
Tabel 14. Koefisien nilai r Cronbach's Alpha .....	42
Tabel 15. Hasil Uji Reliabilitas .....	42
Tabel 16. Hasil Uji Normalitas .....	44
Tabel 17. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.....	45

Tabel 18. Rata-rata Jawaban Responden dengan gaji .....	46
Tabel 19. Rata-rata Jawaban Responden dengan kesempatan promosi .....	47
Tabel 20. Rata-rata Jawaban Responden dengan pengawasan (supervisor) .....	48
Tabel 21. Rata-rata Jawaban Responden dengan rekan kerja .....	49
Tabel 22. Rata-rata Jawaban Responden Afektif .....	50
Tabel 23. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Komitmen Normatif .....	51
Tabel 24. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Komitmen berkelanjutan .....	51
Tabel 25. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kinerja Tugas .....	52
Tabel 26. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kinerja Kontekstual .....	53
Tabel 27. Rata-rata Jawaban Responden Tentang Kinerja Kontraproduktif .....	54
Tabel 28. Hasil Uji Nilai Determinasi .....	55
Tabel 29. Uji t untuk Hipotesis I dan II .....	57

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 1. Rerangka Pemikiran .....	24

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi saat ini memiliki persaingan yang cukup ketat terlebih pada organisasi yang bersifat *profit oriented* atau berorientasi terhadap keuntungan. Teknologi dan peralatan yang semakin canggih dapat membantu dalam kemajuan suatu perusahaan, hal tersebut menuntut setiap perusahaan harus dapat memiliki teknologi dan peralatan yang canggih. Perusahaan yang memiliki teknologi dan peralatan canggih dapat lebih banyak melakukan proses produksi produknya, oleh karena itu membuat perusahaan berfokus pada teknologi saja dan membuat kurangnya perhatian pada sumber daya manusia.

Kekuatan yang ada dalam suatu perusahaan terletak pada orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut, oleh karena itu jika tenaga kerja atau sumber daya manusia diperlakukan secara tepat dan sesuai dengan harkat dan martabatnya, perusahaan akan mencapai hasil yang sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia bukan hanya sebagai faktor penunjang terbentuknya perusahaan atau organisasi, tetapi sebuah aset terpenting yang dimiliki perusahaan. Keberadaan mereka di dalam perusahaan adalah sebagai penggerak, pengelola, pengatur, dan penyeimbang yang dapat menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Tanpa adanya peran dari sumber daya manusia

perusahaan tidaklah dapat berjalan, oleh karena itu perusahaan atau organisasi harus tepat dalam mengambil keputusan terutama pada bidang Sumber Daya Manusia (SDM), maka pengelolaan sumber daya manusia merupakan kewajiban untuk pengembangan perusahaan atau organisasi.

PT Bukit Asam (Persero) Tbk yang berpusat di Jl. Soekarno Hatta KM. 15 Tarahan, Bandar Lampung merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang industri pertambangan dan pemasok batubara terbaik di Indonesia. Sebagai salah satu perusahaan besar di Indonesia saat ini PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan dituntut untuk mengelola perusahaan sebaik mungkin untuk tetap bersaing.

Perusahaan tentu memiliki hubungan antara karyawan dan perusahaan itu sendiri, hal tersebut merupakan faktor penting karena perusahaan tentu ingin karyawannya dapat berkontribusi secara maksimal agar dapat memberi keuntungan atau hasil yang maksimal bagi perusahaan tersebut. disisi lain karyawan pun ingin segala hak dan kebutuhan miliknya di perusahaan tersebut terpenuhi dengan baik, jika hal tersebut dapat tercapai tentu akan membentuk hubungan yang sangat baik antara perusahaan dan karyawan namun hal tersebut tidak mudah salah satu cara untuk mengetahui apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh karyawan adalah dengan mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2009) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah, gaji yang diterima, kesempatan

pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2008). Kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan mempengaruhi perilaku karyawan dalam kondisi kerja sehari-hari. Perubahan perilaku tersebut menunjukkan ciri-ciri yang terdapat dalam komponen perilaku kewargaan organisasi menurut Organ, *et al.* (2006).

Robbins dan Coulter (2012) menyatakan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sementara seseorang dengan tingkat kepuasan rendah akan memiliki perasaan sebaliknya tentang pekerjaannya, sehingga dapat dikatakan karyawan yang memiliki rasa kepuasan terhadap pekerjaannya cenderung akan berkinerja lebih baik. Faktor terpenting adalah kenyamanan dalam bekerja. Pekerjaan yang sudah sesuai dengan kemampuan dan keahlian akan memberikan kenyamanan tersendiri bagi karyawan, apabila pekerjaan itu tidak sesuai dengan harapan mereka hal ini akan berdampak buruk bagi produktivitas kerjanya, jika hal tersebut dapat terwujud tentu akan berdampak baik bagi kedua pihak.

Sumber daya manusia adalah unsur yang sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mengoperasikan setiap kegiatan yang telah direncanakan dengan sebaik mungkin, untuk mendukung hal tersebut maka sumber daya manusia harus dibentuk agar memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan. Menurut

Bashaw dan Grant (1994) dalam Utaminingsih (2014) mengungkapkan bahwa tingkat komitmen organisasional seorang karyawan juga merupakan hal penting yang perlu diukur oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Robbins dan Judge (2008) mengemukakan komitmen organisasi adalah tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Definisi komitmen organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2008) adalah bahwa keberpihakan karyawan di dalam sebuah perusahaan akan berpengaruh terhadap komitmen. Tingginya komitmen karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan suatu keinginan bahwa karyawan ingin dipertahankan oleh perusahaan. Sebaliknya rendahnya komitmen mereka akan menimbulkan keterpaksaan dalam bekerja karena tidak memiliki alternatif lain. Karyawan yang mengalami keterpaksaan dalam bekerja dan berlangsung lama, akan menimbulkan rasa jenuh dan bekerja hanya merupakan kewajiban sehingga menimbulkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

**Tabel 1. Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan pada PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan Tahun 2016-2017**

No.	Jabatan / Bagian	Jenis Kelamin (Orang)		Jumlah (Orang)
		L	P	
1.	Unit Pelabuhan Tarahan - General Manager	1		1
2.	Kajian Operasi dan Teknik (KOT) - KOT	4	2	6
3.	K3L dan <i>Security</i> - K3L dan <i>Security</i>	16	3	19
4.	SDM, Umum dan Keuangan - Manager SDM, Umum dan Keuangan	1		1
	- SDM dan Umum	8	1	9
	- Hukum, Humas dan Bina Lingkungan	5	1	6
	- Keuangan	6	1	7

**Tabel 2. Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan pada PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan Tahun 2016-2017 (Lanjutan)**

No.	Jabatan / Bagian	Jenis Kelamin (Orang)		Jumlah (Orang)
		L	P	
5.	Logistik			
	- Manager Logistik	1		1
	- Logistik	11	2	13
	- Pergudangan	12		12
6.	Kendali Produk			
	- Manager Kendali Produk	1		1
	- Informasi Teknologi (IT)	3		3
	- Kendali Kualitas	14	1	15
	- Laboratorium	9	4	13
7.	Operasi			
	- Manager Operasi	1		1
	- Grup A	19		19
	- Grup B	20		20
	- Grup C	20		20
	- Grup D	19		19
	- Penunjang Operasi	16		16
8.	Perawatan			
	- Manager Perawatan	1		1
	- Pejabat Fungsional	3		3
	- Perawatan Perencanaan dan Inspeksi (PP & I)	13		13
	- Perawatan Listrik			
	- Perawat Mesin	15		15
	- Bengkel	27		27
	- Troubleshooting GRup A-D	27		27
		29	29	
<b>Jumlah</b>		<b>302</b>	<b>15</b>	<b>317</b>

Sumber: PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan, 2016 - 2017

Tabel 1 menunjukkan bahwa PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan mempunyai 8 divisi atau bagian dengan karyawan yang berjumlah 317 orang karyawan yang terdiri dari 302 orang laki-laki dan 15 orang perempuan, jumlah karyawan tertinggi terdapat pada jabatan perawatan sedangkan jabatan dengan jumlah terendah terdapat pada jabatan general manager dan kajian operasi dan teknik (KOT). Pimpinan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung harus menjaga hubungan dengan para karyawannya,

dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dengan memberikan solusi dan motivasi terhadap karyawannya.

Menurut Hartatik (2014), salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan, gaji karyawan, promosi dan lain sebagainya. PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung dalam penelitian ini untuk mengukur kepuasan kerja karyawan menggunakan jumlah absensi atau ketidakhadiran, sehingga dapat terlihat tingkat kehadiran karyawan.

**Tabel 3. Jumlah Absensi Karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan Tahun 2016 – 2017**

Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Total Hari Kerja	Jumlah Hari Absensi	Tingkat Absensi %
Agustus 2016	347	20	6.940	33	0,47
September 2016	344	21	7.224	29	0,40
Oktober 2016	344	21	7.224	22	0,30
November 2016	344	21	7.224	23	0,32
Desember 2016	336	20	6.720	21	0,31
Januari 2017	331	20	6.620	16	0,24
Februari 2017	330	20	6.600	7	0,11
Maret 2017	328	22	7.216	23	0,32
April 2017	329	21	6.909	24	0,35
Mei 2017	323	20	6.460	20	0,31
Juni 2017	320	22	7.040	17	0,24
Juli 2017	319	16	5.104	14	0,27
Agustus 2017	317	22	6.996	8	0,11
<b>Jumlah</b>					<b>3,75</b>
<b>Rata - Rata</b>					<b>0,28</b>

Sumber: PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan, 2016 - 2017

Perhitungan Tabel 2 jumlah absensi karyawan PT Bukit Asam (Persero) dapat dilakukan pada rumus berikut ini menurut Hasibuan (2003) :

- a. Total hari kerja Karyawan = Jumlah Hari Kerja x Jumlah Karyawan
- b. Jumlah hari kehadiran = Total Hari Kerja – Jumlah Absensi
- c. Persentase tingkat kehadiran =  $\frac{\text{Jumlah hari kehadiran}}{\text{Total hari kerja}} \times 100$
- d. Jumlah hari absen selama 1 bulan = Jumlah ketidakhadiran karyawan selama 1 bulan
- e. Tingkat absensi =  $\frac{\text{Jumlah hari absensi}}{\text{Total hari kerja}} \times 100$

PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung pada tahun 2016 sedang mengalami fluktuasi jumlah karyawan. *Turnover* karyawan dapat dirasakan dampaknya sehingga menyebabkan kekurangan tenaga kerja karyawan yang berdampak pada kinerja yang kurang optimal didalam perusahaan, tingkat kepuasan kerja karyawan cukup berpengaruh terhadap komitmen karyawan dalam perusahaan, hal ini dapat berpengaruh terhadap tingkat *turnover* karyawan, komitmen bekerja karyawan sangat menentukan berjalannya proses dalam organisasi dengan efektif. *Turnover* karyawan terjadi pada PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 4. *Turnover* Karyawan pada PT Bukit Asam (Persero) Tbk. . Unit Pelabuhan Tarahan Tahun 2016 - 2017**

No	Bulan	Masuk	Keluar	Total karyawan
1	Agustus 2016	-	-	347
2	September 2016	-	3	344
3	Oktober 2016	-	-	344
4	November 2016	-	-	344

**Tabel 5. *Turnover* Karyawan pada PT Bukit Asam (Persero) Tbk. . Unit Pelabuhan Tarahan Tahun 2016 - 2017 (Lanjutan)**

No	Bulan	Masuk	Keluar	Total karyawan
5	Desember 2016	-	8	336
6	Januari 2017	-	5	331
7	Februari 2017	-	1	330
8	Maret 2017	-	2	328
9	April 2017	1	-	329
10	Mei 2017	-	6	323
11	Juni 2017	-	3	320
12	Juli 2017	-	1	319
13	Agustus 2017	-	2	317
Total		1	31	317

Sumber: PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan 2016 – 2017

Tabel 3 menunjukkan tingkat *turnover* yaitu sebesar 9% dan dapat ditemukan di beberapa bulan karyawan yang keluar hal ini menunjukkan masih rendahnya komitmen karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung, sehingga menyebabkan kinerja perusahaan menjadi kurang optimal. Menurut Falconi (2001) Penyebab *turnover* dikarenakan rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan, sehingga membuat membuat komitmen karyawan pada perusahaan menjadi rendah, dan berdampak pada keluarnya tiga puluh satu orang karyawan pada PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan Bandar Lampung, sehingga perlu adanya tindak lanjut oleh perusahaan.

Allen dan Meyer (1997) menyatakan tingginya komitmen karyawan terhadap perusahaan akan menimbulkan suatu keinginan karyawan bahwa ia ingin dipertahankan oleh perusahaan (komitmen afektif). Karyawan yang bekerja untuk jangka waktu lama akan menimbulkan rasa jenuh dan bekerja hanya merupakan kewajiban saja (komitmen normatif), sebaliknya, rendahnya komitmen mereka

akan menimbulkan keterpaksaan dalam bekerja karena tidak memiliki alternatif lain (komitmen berkelanjutan).

**Tabel 6. Rencana dan Realisasi Penerimaan Batu Bara PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan Tahun 2016 – 2017**

Bulan		Rencana	Realisasi	Tonnase %
Agustus	2016	1.497.500	1.332.775	89%
September	2016	1.445.870	1.243.448	86%
Oktober	2016	1.497.500	1.108.150	74%
November	2016	1.445.970	983.259	68%
Desember	2016	1.497.500	1.272.875	85%
Januari	2017	1.615.000	1.292.000	80%
Februari	2017	1.500.000	1.230.000	82%
Maret	2017	1.615.000	1.243.550	77%
April	2017	1.642.000	1.231.500	75%
Mei	2017	1.700.750	1.105.487	65%
Juni	2017	1.642.000	1.346.440	82%
Juli	2017	1.800.000	1.278.000	71%
Agustus	2017	1.800.000	1.008.000	56%
<b>Jumlah</b>		<b>20.699.090</b>	<b>15.676.484</b>	
<b>Rata – Rata</b>		<b>1.592.238</b>	<b>1.211.693</b>	<b>76,1%</b>

Sumber: PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan 2016 - 2017

Tabel 4 menunjukkan data rencana dan realisasi penerimaan batubara PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan pada tahun 2016 – 2017. Penerimaan batubara berasal dari PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Tanjung Enim. Target tertinggi terjadi pada bulan Agustus 2016 sebesar 89% dan terendah terjadi pada bulan Agustus 2017 yaitu 56%. Rata – rata rencana selama 1 tahun terakhir adalah 1.592.238 dan realisasi sebesar 1.211.693 dengan rata – rata target yaitu 76,1%. Data menunjukkan bahwa realisasi penerimaan batubara belum mencapai target.

**Tabel 7. Rencana dan Realisasi Penjualan Batubara PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan Tahun 2016 – 2017**

Bulan		Rencana	Realisasi	Tonnase %
Agustus	2016	1.560.000	1.326.000	85%
September	2016	1.525.000	1.281.000	84%
Oktober	2016	1.575.000	1.165.500	74%
November	2016	1.532.000	1.041.760	68%
Desember	2016	1.460.000	1.211.800	83%
Januari	2017	1.472.250	1.060.020	72%
Februari	2017	1.537.250	1.322.035	86%
Maret	2017	1.632.250	1.436.380	88%
April	2017	1.716.250	1.253.227	73%
Mei	2017	1.703.250	1.175.242	69%
Juni	2017	1.685.250	926.887	55%
Juli	2017	1.841.250	975.862	53%
Agustus	2017	1.874.750	1.237.335	66%
<b>Jumlah</b>		<b>21.115.000</b>	<b>15.413.048</b>	
<b>Rata – Rata</b>		<b>1.624.230</b>	<b>1.185.619</b>	<b>73,5%</b>

Sumber: PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan 2016 - 2017

Tabel 5 menunjukkan data rencana dan realisasi penjualan batubara PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan pada tahun 2016 – 2017. Target tertinggi terjadi pada bulan Maret 2017 sebesar 88%, sedangkan target terendah terjadi pada bulan Juli 2016 yaitu 53%. Rata – rata rencana selama 1 tahun terakhir adalah 1.624.230 dan realisasi sebesar 1.185.619 dengan rata – rata target yaitu 73,5%. Data menunjukkan bahwa realisasi penjualan batubara belum mencapai target. Penjualan pada bulan September 2015, Oktober 2016, November 2016, Februari 2017, Maret 2017, April 2017, Mei 2017, dan Agustus 2017 tingkat penjualan batubara melebihi jumlah penerimaan dikarenakan terdapat stok batubara pada bulan sebelumnya yang belum terjual. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi kemajuan suatu perusahaan, karena

dengan kinerja karyawan yang baik suatu organisasi dapat mempertahankan eksistensi dan menunjang keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan yang diharapkan (Hasibuan, 2001).

Sehubungan dengan data tersebut, suatu organisasi hendaknya memberikan perhatian lebih pada kinerja karyawannya, terutama pada karyawan yang memiliki kinerja di bawah standar yang ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan berkaitan dengan masih tingginya angka *turnover* dan juga pejualan yang dibawah rencana. Sumber daya manusia yang masih memiliki kinerja dibawah standar organisasi tersebut, harus terus dibina dan diarahkan untuk dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya karena dengan meningkatkan kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi dalam perusahaan.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan diatas terlihat pada Tabel 3 dari data tersebut terlihat bahwa angka *turnover* cukup sering terjadi dalam periode satu tahun, dan pada Tabel 4 dan 5 terlihat bahwa target dan realisasi tidak tercapai. permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisai untuk meningkatkankan kinerja karyawan, maka dapat dirumuskan pokok permasalahannya sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Rumusan masalah yang dijelaskan diatas, maka tujuan dari adanya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan..

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat serangkaian penelitian yang dilakukan di PT Bukit Asam (Persero) Tbk.

Unit Pelabuhan Tarahan pada tahun 2016 – 2017 adalah:

#### **1. Bagi penulis**

Menambah pengetahuan dan penelitian ini digunakan sebagai syarat untuk menyelesaikan program studi S1 Manajemen Universitas Lampung.

#### **2. Bagi akademisi**

Penelitian ini diharapkan menambah referensi di bidang SDM, khususnya permasalahan yang berhubungan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

#### **3. Bagi pihak lain**

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan masukan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

## **II. KAJIAN PUSTAKA, RERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS**

### **A. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan dalam suatu perusahaan tentunya penting untuk diperhatikan oleh jajaran pimpinan dalam suatu perusahaan, karena kepuasan kerja karyawan akan menentukan tingkat semangat kerja dari para karyawan itu sendiri. Karyawan yang tingkat kepuasannya tinggi tentunya akan lebih bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya dibandingkan dengan karyawan yang tingkat kepuasannya lebih rendah.

Kepuasan kerja adalah aspek penting dalam sarana sumber daya manusia di suatu perusahaan karena kepuasan kerja merupakan salah satu indikator pengukuran kesejahteraan karyawan. Karyawan yang merasa tidak puas atau tidak sejahtera akan pekerjaannya tentu akan menimbulkan rasa kecewa dan dapat menimbulkan penurunan produktivitas, hal tersebut tentu akan sangat merugikan perusahaan oleh karena itu kepuasan kerja sangat penting dan harus di perhatikan. Berikut pengertian kepuasan kerja menurut ahli:

Menurut Robbins dan Judge (2008) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Menurut Luthans (2006) kepuasan kerja didefinisikan

sebagai hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Menurut Umar (2008) Kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan, dan keinginannya. Herzberg (2000) dalam Wibowo (2014) mengembangkan teori kepuasan yang disebut teori dua faktor yaitu faktor yang tidak merasa puas (*dissatisfier*) dan faktor orang yang merasa puas (*satisfier*) artinya ketidakpuasan dan kepuasan bukan merupakan variabel yang berkelanjutan.

Kepuasan kerja yang didefinisikan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu aspek psikologis yang berupa perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.

## **1. Teori Kepuasan Kerja**

Teori kepuasan kerja ada tiga macam yang diketahui, yaitu:

### a. *Discrepancy theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter dalam Sunyoto, (2012), Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.

### b. *Equity theory*

Menurut Adam dalam Sunyoto, (2012) mengembangkan prinsip teori ini dan menyatakan bahwa orang akan merasa puas dan tidak puas, tergantung apakah orang tersebut merasakan adanya keadilan (*equity*).

Perasaan *equity* dan *inequity* atas situasi, diperoleh seseorang dengan cara membandingkan diri sendiri dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain. Teori ini mengidentifikasi elemen *equity* meliputi tiga hal, yaitu:

a) *Input*

Segala sesuatu yang berharga dirasakan karyawan sebagai masukan terhadap pekerjaannya (misalnya keterampilan dan pengalaman).

b) *Outcome*

Segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai hasil dari pekerjaannya (misalnya gaji).

c) *Comparison personal*

Perbandingan antara *inputs* dan *outcomes* yang diperolehnya.

**c. *Two Factor Theory***

Prinsip teori ini adalah kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerjamerupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan bukan merupakan variabel yang berkelanjutan. Teori ini dikemukakan oleh Herzberg (2000) dalam Sunyoto (2012) dan membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua kelompok, yaitu:

- a. *Satisfier* atau *motivator* adalah faktor-faktor atau situasi yang terbukti sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*work itself*), tanggung jawab (*responsibility*), dan pengembangan potensi individu.

- b. *Dissatisfier* atau *hygiene factor* adalah faktor-faktor atau situasi yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*company policy and administration*), *supervision technical*, upah (*salary*), hubungan antar pribadi (*interpersonal relations*), kondisi kerja (*working condition*), *jobsecurity*, dan status.

## **2. Jenis - Jenis Kepuasan Kerja**

Menurut Hasibuan (2001), kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga yaitu:

- a) Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang ada dan dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya.

- b) Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan kerja di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati di luar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Karyawan akan merasa puas apabila balas jasa atau kompensasi yang diterimanya dari pelaksanaan tugas sesuai dengan harapannya.

- c) Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan sikap emosional yang seimbang antara balas

jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasa adil dan layak.

Berdasarkan penjelasan di atas, kepuasan kerja dibedakan menjadi tiga macam kepuasan kerja yang didasarkan pada bagaimana dan dimana kepuasan kerja tersebut dirasakan atau dinikmati. Ketiga jenis kepuasan kerja tersebut adalah kepuasan kerja yang dinikmati di dalam pekerjaan, kepuasan kerja yang dinikmati di luar pekerjaan, dan kombinasi dari keduanya.

### **3. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja karyawan terbentuk karena adanya faktor-faktor yang melatarbelakanginya. Faktor-faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan dengan pekerjaan. Faktor-faktor tersebut adalah faktor yang berhubungan dengan kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, faktor yang berhubungan dengan teman kerja, faktor yang berhubungan dengan pengawasan, faktor yang berhubungan dengan promosi jabatan ataupun pengembangan karir, dan faktor yang berhubungan dengan gaji.

Faktor-faktor tersebut merupakan *item* instrumen *Job Description Index* yang banyak digunakan dalam mengkaji kepuasan kerja Luthans (2006).

Menurut Luthans (2006) menyatakan lima dimensi kepuasan kerja, yaitu:

a) Pekerjaan itu sendiri

Hal di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

b) Gaji

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

c) Kesempatan promosi

Kesempatan untuk maju serta berkembang dalam organisasi.

d) Pengawasan

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

e) Rekan kerja

Tingkat di mana rekan kerja yang dimiliki dapat mendukung secara teknis dan secara sosial.

## **B. Komitmen Organisasi**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah asset perusahaan yang perlu dijaga. Saat ini sumber daya manusia adalah faktor terpenting yang dimiliki oleh perusahaan, karena banyak hal yang menyangkut tentang perusahaan dikendalikan oleh sumber daya manusia. Mulai dari Pemilik perusahaan hingga karyawan golongan rendah pun merupakan sebuah asset perusahaan. Untuk dapat mewujudkan sebuah perusahaan yang kuat, dibutuhkan karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas cenderung untuk bekerja secara maksimal dan tanggung jawab. Langkah yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawan-karyawan tersebut salah satunya dengan menimbulkan rasa kepuasan mereka dalam bekerja di perusahaan. Tingkat

kepuasan seorang karyawan dapat mempengaruhi tingkat kesetiaan dia terhadap perusahaan tersebut, hal itu disebut dengan komitmen organisasi. Berikut pengertian komitmen organisasi menurut ahli:

Menurut Meyer dan Allen (1997), komitmen organisasi adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dengan implikasinya terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi. Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Karyawan memiliki tingkat kepuasan mereka dalam bekerja, hal ini tergantung atas apa yang sudah perusahaan berikan. Tingkat kepuasan yang berbeda-beda itu akan mempengaruhi sejauh mana karyawan akan memihak kepada perusahaan. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung untuk ingin tetap bekerja dalam waktu yang lama dan ingin dipertahankan oleh perusahaan, namun karyawan yang tingkat kepuasan kerjanya rendah akan cenderung untuk tetap diam dan terpaksa karena sulitnya mencari pekerjaan.

Komitmen organisasi yang ditimbulkan oleh karyawan berbeda-beda jenisnya. Berikut jenis-jenis komitmen organisasi menurut Allen dan Mayer (1997) adalah:

1. Afektif (*affective commitment*)

*Affective commitment* berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dalam kegiatan berorganisasi. Anggota organisasi dengan *affective commitment* yang

tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena memang memiliki keinginan untuk itu.

2. Berkelanjutan (*continuance commitment*)

*Continuance commitment* berkaitan dengan kesadaran anggota organisasi akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Anggota organisasi dengan *continuance commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena mereka memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.

3. Normatif (*normative commitment*)

*Normative commitment* menggambarkan perasaan keterikatan untuk terus berada dalam organisasi. Anggota organisasi dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota dalam organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Jenis-jenis komitmen organisasi yang cenderung timbul dalam diri karyawan pada perusahaan tempat ia bekerja, seperti yang dikemukakan oleh Allen dan Mayer (1997). Jenis-jenis tersebut diantaranya adalah komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

### **C. Kinerja**

Menurut Koopmans *et al.*, (2014) membagi kinerja karyawan kedalam 3 definisi:

- a. Kinerja tugas (*task performance*),
- b. Kinerja kontekstual (*contextual performance*),
- c. Perilaku kerja tidak produktif (*counterproductive work behavior*).

Menurut Mangkunegara (2009) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah perilaku kearah pencapaian tujuan atau misi organisasi, atau produk dan jasa yang dihasilkan dari perilaku tersebut (Hughes, 2012). Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain: kepandaian, keahlian, dan ketersediaan sumber daya kunci dapat mempengaruhi perilaku pengikut dalam pencapaian tujuan organisasi (Hughes, 2012).

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai per satuan periode waktu berdasarkan tanggung jawab yang di bebaskan kepada karyawan.

### **1. Pendekatan Untuk Mengukur Kinerja**

Mengelola kinerja dengan berfokus pada berbagai sifat, perilaku, atau hasil karyawan. Selain itu dapat mengukur kinerja secara relatif, dan membuat seluruh perbandingan diantara kinerja para individu. Pada akhirnya dapat mengembangkan sistem pengukuran kinerja yang menyertakan ukuran sebelumnya, sebagaimana dibuktikan melalui pendekatan kualitas untuk mengukur kinerja dalam Noe, *et al*, (2010).

#### **a. Pendekatan Perbandingan**

Pengukuran kinerja mensyaratkan penilaian untuk membandingkan kinerja seseorang dengan orang lain, ada tiga teknik pada pendekatan perbandingan : pemeringkatan, penyaluran, secara paksa, dan perbandingan pasangan.

b. Pendekatan Atribut

Berfokus pada sejauh apa individu memiliki sifat- sifat tertentu yang diyakini berdaya tarik bagi keberhasilan perusahaan, teknik itu menggunakan pendekatan yang mendefinisikan serangkaian sifat seperti: inisiatif, kepemimpinan, dan daya saing, serta mengevaluasi para individu.

c. Pendekatan Prilaku

Berusaha menjabarkan berbagai prilaku karyawan yang harus ditunjukkan secara efektif pada pekerjaan.

d. Pendekatan Hasil

Pendekatan ini berfokus pada pengelolaan tujuan, hasil-hasil kerja atau kelompok kerjayang dapat diukur. Pendekatan ini berasumsi bahwa subjektivitas dapat dihilangkan dari proses pengukuran dan hasilnya merupakan indikator terdekat dari kontribusi seseorang terhadap efektivitas organisasi.

e. Pendekatan Kualitas

Dua karakteristik dari pendekatan ini adalah orientasi pada pelanggan dan pendekatan pencegahan kesalahan. Tolak ukur penilaian kinerja merupakan tolak ukur kinerja yang mendorong organisasi mencapai tujuan. Syarat-syarat penilaian dan indikator penilaian kinerja pendekatannya sama dan dapat diputar balikan penggunaanya. Beberapa organisasi menggunakan penilaian kinerja untuk hasil yang bersifat kualitatif dan indikator kinerja untuk keadaan yang bersifat kualitatif (Darmawan, 2013).

## 2. Indikator Kinerja

Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya. Salah satu di antaranya adalah melalui penilaian unjuk kerja. Hakekatnya penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kerja personel dengan membandingkannya dengan standar baku penampilan.

Menurut Koopmans, *et al.*, (2014) membagi kinerja karyawan kedalam tiga indikator yaitu:

a. Kinerja Tugas (*Task Performance*)

Berkaitan dengan perilaku karyawan yang ditunjukkan dengan penyelesaian kerja yang sesuai dengan rencana, tepat waktu, dan juga optimal.

b. Kinerja Kontektual (*Contextual Performance*)

Berkaitan dengan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari tujuan yang akan dicapai, profesionalitas karyawan di tempat kerja.

c. Perilaku Kerja Produktif (*Productive Work Behavior*)

Perilaku kerja yang ditunjukkan dengan produktifitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik dengan waktu dan usaha yang efisien.

### **D. Penelitian Terdahulu**

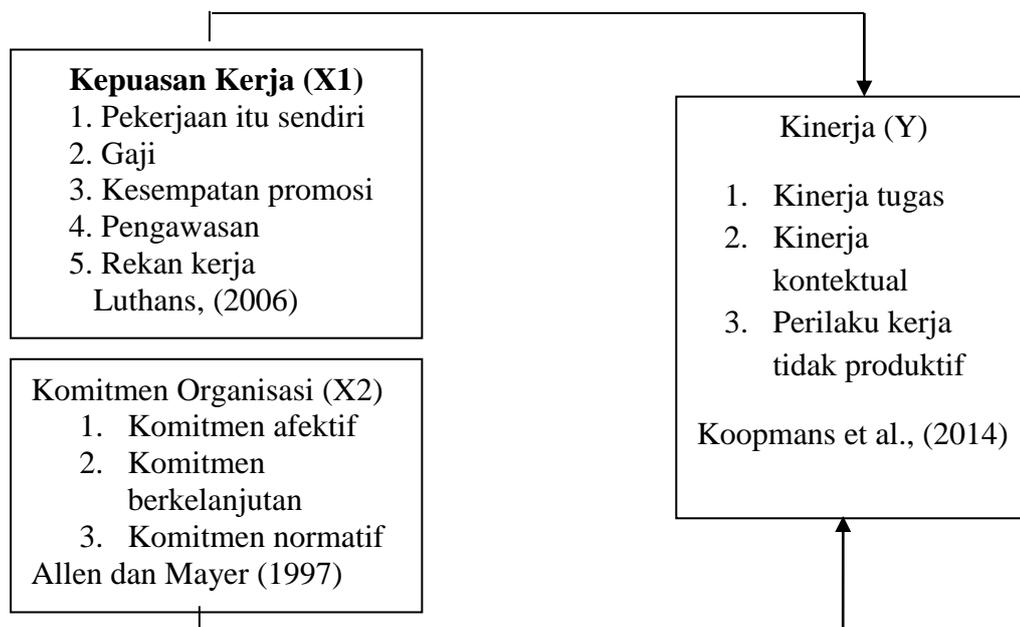
Penelitian tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja telah banyak dilakukan oleh banyak peneliti, antara lain dapat dilihat pada Tabel 6 berikut :

**Tabel 8. Penelitian Terdahulu**

NO.	Peneliti	Latar Belakang	Judul	Hasil Penelitian
1.	Paul E, Spector (2005)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sembilan ukuran sub skala kepuasan kerja karyawan diterapkan terutama untuk layanan manusia, sektor publik dan laba organisasi	Development of the job of satisfaction survey	Seluruh variabel berpengaruh signifikan positif
2.	Koopmans, et al. (2014)	Penelitian ini membahas tentang validitas <i>Individual Work Performance Quistionnaire</i> (IWPQ). Penelitian dilakukan pada 1.424 karyawan dari berbagai sector pekerjaan di Belanda.	<i>Construct Validity of the Individual Work Performance Quistionnaire</i>	IWPQ mengindikasikan gagasan validitas yang dapat diterima. Peneliti diberikan sebuah instrumen pengukuran kinerja yang valid dan reliabel
3.	Bambang Sunuharjo (2016)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh antara variabel secara parsial terhadap kinerja karyawan	Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja	Seluruh uji f dan t variabel berpengaruh signifikan positif

Sumber : Jurnal dan Skripsi tahun 2005 – 2016

### E. Rerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## **F. Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan hipotesis bahwa:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan.

### **III. METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Menurut Oei (2010), ada tiga jenis riset atau penelitian yaitu ; penelitian eksploratori, penelitian deskriptif, dan penelitian kausal. Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti tergantung pada informasi yang akan dicari dalam riset Sumber daya manusia. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kausal yang membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi. Penelitian kausal merupakan desain penelitian yang tujuan utamanya membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel independen, sedangkan variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen.

#### **B. Jenis dan Sumber Data**

Sumber data merupakan suatu sumber yang dibutuhkan peneliti untuk memperoleh data yang konkrit sebagai faktor penting dari sebuah penelitian. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

## 1. Data Primer

Data primer adalah informasi yang diperoleh dari tangan pertama oleh peneliti yang berkaitan dengan variabel yang diteliti (Sekaran, 2006). Berdasarkan sifatnya, data primer dibagi menjadi dua macam yaitu:

### a. Data kualitatif

Bersifat tidak berstruktur sehingga variasi data dari sumbernya mungkinsangat beragam. Hal ini disebabkan karena para karyawan yang terlibat dalam penelitian ini diberi kebebasan untuk mengutarakan pendapat. Data ini diperoleh langsung dari PT Bukit Asam seperti gambaran umum perusahaan, hasil pengisian kuesioner dan data lainnya yang dapat menunjang penelitian ini.

### b. Data kuantitatif

Bersifat terstruktur sehingga mudah dibaca peneliti. Data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung berupa angka-angka yang diperoleh langsung dari PT Bukit Asam seperti jumlah karyawan, absensi karyawan, dan data-data lainnya yang menunjang penelitian ini.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada seperti *web*, *internet*, atau dokumentasi perusahaan, dan studi kepustakaan terkait dengan topik penelitian yang serupa.

### a. Data *internal*

Data *internal* yaitu data yang sifatnya *intern* atau dari dalam perusahaan yang bersangkutan.

b. *Data eksternal*

*Data eksternal* yaitu data yang sifatnya *eksternal* atau data yang telah disediakan oleh pihak tertentu diluar perusahaan.

### **C. Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data menurut Sugiyono (2013). Terdapat beberapa metode dalam pengumpulan data untuk penelitian, berikut :

ini adalah dua cara yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan peneliti, yaitu:

#### **1. Kuesioner (Angket)**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab serta merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan dari responden. Kuesioner juga cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan tersebar diwilayah yang luas (Sugiyono, 2013).

#### **2. Studi Kepustakaan**

Kegiatan pengumpulan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur, serta publikasi-publikasi lain yang dapat dijadikan sumber penelitian

#### D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2009), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Arikunto (2010) menjelaskan bahwa populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Berdasarkan penjelasan tersebut penulis menetapkan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan yang berjumlah 317 orang.

Menurut Sugiyono (2009) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, oleh karena itu sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Penentuan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Sanusi, 2011).

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan sampel yang dapat ditolerir 5%

Jumlah sampel yang akan diteliti oleh peneliti berdasarkan rumus Slovin yaitu:

$$n = \frac{317}{1 + 317(0,05)^2} = 177 \text{ orang}$$

Jika menggunakan rumus tersebut dapat disimpulkan bahwa sampel yang akan digunakan berjumlah 177 orang

### E. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing - masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini :

**Tabel 9. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
<b>Kepuasan Kerja (X1)</b>	Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Luthans (2006)	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Kesempatan promosi 4. Pengawasan 5. Rekan kerja Luthans (2006)	Likert
<b>Komitmen Organisasi (X2)</b>	Komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Allen dan Mayer (1997)	1. Komitmen Afektif 2. Komitmen Normatif 3. Komitmen Berkelanjutan Allen dan Mayer (1997)	Likert
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Kinerja adalah pola perilaku dan tindakan para karyawan yang relevan dengan tujuan organisasi Koopmans et al., (2014)	1. Kinerja Tugas 2. Kinerja Kontektual 3. Prilaku Kerja Produktif Koopmans et al., (2014)	Likert

Sumber: Berbagai Jurnal

## **F. Uji Instrumen Penelitian**

Uji instrumen penelitian adalah uji pendahuluan yang berguna untuk mengetahui validitas dan reliabilitas data yang diperoleh dari tiap item kuesioner yang diisi oleh responden. Metode kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini diharapkan akan mendapat hasil pengukuran yang akurat tentang respon dari responden, sehingga data yang berbentuk angka dapat diolah dengan menggunakan metode statistik. Uji tersebut dapat berupa uji validitas dan reliabilitas. Penjelasan uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

### **1. Uji Validitas**

Menurut Ghozali (2013) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Teknik uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis faktor dengan bantuan *software* SPSS. Untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat atau tidaknya dilakukan analisis faktor menggunakan Kaiser-Meyer-Olkin-Measure of Sampling Adequacy (KMO MSA) bila nilai KMO MSA > dari 0,5 maka proses analisis dapat dilanjutkan. Validitas suatu butir kuesioner dapat diketahui jika nilai KMO  $\geq$  0,5. Bila terdapat nilai MSA yang < dari 0,5 maka variabel dengan nilai MSA terkecil harus dikeluarkan dan begitu seterusnya sampai tidak ada lagi nilai MSA yang kurang dari 0,5.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu alat ukur untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan secara konsisten. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila alat ukur memberikan hasil yang sama atau tidak berubah-ubah sekalipun pengukuran dilakukan berulang-ulang. Penghitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik pengukuran *Chronbach Alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan reliabel apabila *Chronbach Alpha* > 0,6 yaitu:

$$R_{ii} = \left( \frac{K}{K-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

$R_{ii}$  = reliabilitas instrumen

k = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$  = jumlah varian butir

$\sigma t^2$  = varian total

Uji reliabilitas diukur dengan kriteria berikut:

1. Apabila  $r_{ii} > r$  tabel maka instrumen dapat dinyatakan reliabel.
2. Apabila  $r_{ii} < r$  tabel maka instrumen dapat dinyatakan tidak reliabel.

## 3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Uji normalitas membandingkan antara data yang kita miliki dengan data berdistribusi normal yang memiliki *mean*, dan standar deviasi yang sama dengan data kita. Uji normalitas dengan penggunaan Sig. di bagian Kolmogorov-Smirnov apabila data yang diuji menggunakan responden lebih

dari 50 orang dan apabila responden kurang dari 50 orang Sig. di bagian Shapiro-Wilk yang digunakan, karena responden pada penelitian ini terdapat 177 orang maka peneliti menggunakan Sig. pada bagian Kolmogorov-Smirnov.

Dasar pengambilan keputusan pada uji normalitas adalah sebagai berikut:

1. Angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov Sig.  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.
2. Angka signifikansi uji Kolmogorov-Smirnov Sig.  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

## **G. Metode Analisis**

### **1. Deskripsi Hasil Survei**

Analisis ini dilakukan menggunakan data yang bersumber dari perusahaan yang bersangkutan yaitu PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan yang dikumpulkan berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan topik penelitian ini. Deskripsi hasil survei dilakukan untuk mendeskripsikan dan menginterpretasikan sesuatu, misalnya kondisi atau hubungan yang ada, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi, atau tentang kecenderungan yang tengah berlangsung.

### **2. Analisis Kuantitatif**

Penelitian ini menggunakan teknik penelitian berupa kuantitatif dengan sumber data berupa data primer, kemudian data tersebut diolah dan dianalisis. Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menerapkan landasan teori

yang kuat melalui studi pustaka sehingga diharapkan dapat memperoleh kesimpulan yang berbobot ilmiah. Analisis kuantitatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + Et$$

$$Y = a + b_2X_2 + Et$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + Et$$

Keterangan :

Y = variabel kinerja

X1 = variabel kepuasan kerja

X2 = variabel komitmen organisasi

a = konstanta

## H. Pengujian Hipotesis

Hipotesis berfungsi untuk memberi suatu pernyataan berupa dugaan tentang hubungan tentatif antara fenomena-fenomena dalam penelitian. Secara umum hipotesis dapat diuji dengan dua cara, yaitu mencocokkan dengan fakta, atau dengan mempelajari konsistensi logis (Nazir, 2009). Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t (parsial) adalah sebagai berikut:

### 1. Uji t (parsial)

Secara parsial, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t-test . Menurut Ghozali (2013), Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Menurut Ghozali (2013) Uji t dilakukan dengan membandingkan signifikansi terhitung dengan tabel dengan ketentuan.

1.  $H_0$  didukung dan  $H_a$  tidak didukung jika  $t_{hitung} < T_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$
2.  $H_0$  tidak didukung dan  $H_a$  didukung jika  $t_{hitung} > T_{tabel}$  untuk  $\alpha = 0,05$

## **V. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan Simpulan yang dapat di tarik dari hasil penelitian ini yaitu bahwa penelitian ini mendukung hipotesisi yang diajukan:

1. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan adanya pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menandakan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.
2. Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan adanya pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menandakan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi seorang karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerjanya

### **B. Saran**

Beberapa hal yang yang dapat menjadi masukan pada penelitian ini berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dipaparkan, yaitu:

1. PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan sebaiknya melakukan upaya lebih pada penguatan komitmen, agar dapat meyakinkan pada karyawan untuk dapat bertahan dalam keanggotaan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan
2. PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan sebaiknya meningkatkan dan lebih membangun kepuasan kerja karyawan terutama pada kebijakan promosi, agar dapat meyakinkan pada karyawan untuk dapat bertahan dalam keanggotaan perusahaan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. PT Bukit Asam (Persero) Tbk. sebaiknya selalu melakukan penilaian kinerja secara berkala, terutama yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, agar kinerja terjaga dan terus meningkat.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini ada beberapa keterbatasan yang perlu di sampaikan sebagai bahan pertimbangan bagi penelitian berikutnya:

1. Pengukuran variabel dalam penelitian ini hanya menggunakan kuisisioner, sehingga kemungkinan jawaban dari responden tidak mencerminkan keadaan yang sebenarnya di karenakan kondisi-kondisi tertentu para responden.
2. Kesulitan mendapatkan data dan terbatas data yang di peroleh dari PT Bukit Asam (Persero) Tbk. Unit Pelabuhan Tarahan Bagi peneliti

## DAFTAR PUSTAKA

- A.H. Maslow, Frederick Herzberg, dan David McClelland. 2005. *Job Satisfaction Theory*.
- Allen, N.J. dan J.P. Meyer. 1997. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational". *Journal of Occupational Psychology*. 63 (1): 1- 18.
- Anwar, Sanusi. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bashaw, R., & Grant, E. S. (1994). Exploring the distinctive nature of work commitments: Their relationship with personal characteristics, job performance, and propensity to leave. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 14, 41 - 56.
- Darmawan. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Donny. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Merapi Agung Lestari*. Skripsi. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gerhart, H & Hollenback, J.R. & Noe, Raymond A. & Wright, P.M. 2008. *Human Resource Management*. McGraw-Hill. New York: McGraw-Hill.
- Hackman.R.J.,and Oldham.R.G.,1980. *Work Redesign*. Wesley Publishing Company, Inc.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yokyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung,

- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hughes. 2012. *Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman*, edisi 7. Jakarta: Salemba Humanika.
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT Rajagrafindo Persada
- Istijanto, Oei. 2010. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Koopmans, L., Bernardis, C.M., Hildebrandt, V.H., Vet, H.C.W. de, Beek, A.J. van der. 2014. "Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire". *Journal of Occupational and Environment Medicine*. 56 (3), 331-337.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nazir, Moh. (2009). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Neog & Barua. Hulin (2014). *Human Resources Management Of Satisfaction*. Thomson Learning.
- Nydia. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Semarang). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, Maret 2008, Hal. 80-90, ISSN: 1412-3126.
- Organ, D. W. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA:Lexington Books.
- Robbins Stephen P, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Buku 2, Jakarta : Salemba Empat Hal 256.
- Robbins,Stephen P. and Coulter,Mary. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sunuharjo, Bambang. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Mei 2016

Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS

Uma Sekaran, 2006, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.

Utaminingsih, A.2014. *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik dan Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Komitmen*. Malang: UB Press

Wibowo, 2014. *Manajemen Kinerja*, Edisi keempat, Rajawali Pers, Jakarta.